

# VÁLLALATOK VERSENYKÉPESSÉGEI TÉNYEZŐI SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYÉBEN – A HUMÁNERŐFORRÁS JELENTŐSÉGE

## *COMPETITIVENESS FACTORS OF COMPANIES IN SZABOLCS- SZATMÁR-BEREG COUNTY -- THE IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES*

**BÉRESNÉ DR. MÁRTHA BERNADETT**

adjunktus/assistant professor

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar/University of Debrecen,  
Faculty of Economics and Business  
Debrecen

### *ABSTRACT*

The study examined the development activity of local businesses in one of the most oscurantist county of the socio-economic aspect of Hungary. Looking for answers what the employment opportunities are, levels of education and income of people living in Szabolcs-Szatmár-Bereg county changed in recent years (2010-2017). Are local small businesses reaching convergence in this area, are their signs perceptibly visible everyday, or is it to be stagnation, or the breakdown can be perceived? As a literature background, I studied the relationship between competitiveness, sustainability, innovation and human resources. Then, through the results of my own questionnaire, I analyzed the competitiveness of the 169 micro and small enterprises surveyed in the county in August-September 2017, in which I took the role of human resources as a priority in innovation. Finally, it will suggest a better intention for the future.

### **1. Bevezetés**

A rendszerváltás után lezajlott társadalmi és gazdasági folyamatok előően érintették Magyarország különböző megyéit. Míg az ezredforduló előtti időkre a térségek közötti fejlődésbeli különbségek mérséklése volt inkább a jellemző, addig napjaikban pedig már lassan egy társadalmi és gazdasági szempontból nézve kettészakadt Magyarországról beszélhetünk. Léteznek az ország észak, észak-keleti, és dél-keleti területén lévő elmaradott, leszakadt megyék, és léteznek a fejlett, gazdagabb területek. A vállalkozások versenyképességét területi elhelyezkedésük (melyik megyében található; megyeszékhelyen, városban vagy éppen faluban működik, stb.) jelentősen determinálja. A Szabolcs megyei cégek kitorési, felzárkózási és versenyben való maradási esélyeit több tényező együttes jelenléte nehezíti.

## 2. Anyag és módszertan

Kutatómunkám szekunder elemzése során a Szabolcs-Szatmár-Bereg megye társadalmi, gazdasági, foglalkoztatási helyzetének bemutatásához a 2010-2017 közötti időszak főbb statisztikai adatainak az összegyűjtését és azok kiértékelését végeztem el. Az adatok nyilvános, közhiteles forrásból, a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisából származnak. Primer kutatásként véletlenszerű kérdőíves felmérést végeztem Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei mikro- és kisvállalatoknál. Összesen 169 cégvezető (zömében a humán erőforrás területét koordináló személy) töltötte ki a kérdőívet 2017. augusztus és szeptember hónapja között. A tanulmány a kérdőív humán erőforrással kapcsolatos kérdésköreinek az eredményeit mutatja be, elemzi.

## 3. A fenntartható versenyképesség és a tudásalapú társadalom stratégiai erőforrásai

A versenyképesség, és azt meghatározó, befolyásoló tényezők sokrétűsége szakmai és szakpolitikai körökben egyike a legnépszerűbb, leggyakrabban használt fogalmaknak. Maga a versenyképesség definíciója folyamatosan alakul át a gazdaság mozgatórugóinak függvényében. Az ezredforduló elejéig csupán három jól ismert kategóriáját különítettük el: jövedelem-versenyképesség, a kereskedelem versenyképessége, valamint a beruházások versenyképessége. Ezek a dimenziók túl azonban újabb dimenziók megjelenését észlelhetjük, melyek egyszerre járulnak hozzá egy gazdaság versenyképességéhez: a technológiai, a digitális és a fenntartható versenyképesség. A versenyképességet több szinten is lehet vizsgálni: termékek, üzletági, vállalati, iparági, regionális, nemzeti és szubnacionális szintek (Delgado et al 2012, Wang, 2014). A versenyképességi kutatások két kiemelkedő alakja – Krugman és Porter – egyetért abban, hogy versenyképessége a vállalatoknak és nem az országoknak vagy régióknak van, mégis napjainkban azt tapasztaljuk, hogy vállalati szintű vizsgálatok a versenyképességi elemzések perifériáján helyezkednek el. Ráadásul a vállalati versenyképesség vizsgálatok egy jelentős része a vállalatokat körülvevő intézményi/környezeti tényezőknek tulajdonít fontos szerepet és elvonatkoztat a vállalatok egyéni sajátosságaitól (Szerb et al, 2014). A kisvállalatok versenyképességének vizsgálatát azonban számos tényező nehezíti. Alapvetően különböznek a nagyobb méretű cégektől mind a vállalati működésben, mind a pénzügyeket, a menedzsmentet, a marketing vagy éppen a logisztikai tevékenységüket vizsgálva. Ami egy nagyvállalatnál alapvető elvárás, az lehet, hogy messze túlzás egy kisebb méretű cég esetében. A mikro-kis és középvállalati (Mkkv) szektor önmagában véve is borzasztóan heterogén, ahol különösen nehéz a versenyképességi vizsgálatokra jellemző benchmarkingok kijelölése. (Takács, 2017). A kkv-k döntő mértékben a helyi piacokon versengenek, ahol versenystratégiai lehetőségeiket alapvetően befolyásolja a megfelelő erőforrások

jelenléte vagy éppen hiánya főleg a humánerőforrás területén, a finanszírozásában és az innováció terén. Álláspontom szerint egy vállalkozás versenyképességét alapvetően a rendszer leggyengébb alkotóeleme(i) határozza(ák) meg, éppen ezért a versenyképességi tényezők közötti szűk keresztmetszetek illetve azok megszüntetése a cég stratégiájának kulcsfontosságú eleme kell, hogy legyen. Melyek lehetnek ezek a tényezők? Napjaink tudásalapú társadalmában a versenyképesség tényezői között a hagyományos értelemben vett erőforrások térvesztését érzékelhetjük, míg olyan stratégiai erőforrások értékelődnek fel, melyek pénzben kifejezett értékének a meghatározáshoz nincsenek megbízható módszerek, így értékük nem jelenik meg a cégek vagyonaiban, ezért gyakran nem is foglalkoznak vele (Laáb, 2017). Ide tartozik: a stratégiai kompetencia, melynek tulajdonosai a tudásmunkások, nem pedig a cég; a stratégiai információ, melyet a cég és a tudásmunkások is birtokolnak; illetve a környezeti és társadalmi javak, melyet csak ritkán birtokol a vállalat. Azonban ezen tényezők jelenthetik igen gyakran a szűk keresztmetszetet. Ezek az erőforrások kiemelt figyelmet és kezelést érdemelnek fontosságuk és jelentőségük miatt. Fokozottan igaz rájuk az optimális hasznosítás, azaz a hatékony és célirányos erőforrás-gazdálkodás követelménye.

Egy gazdaság, egy vállalkozás fenntarthatóságát alapvetően meghatározza szereplőinek tevékenysége, viselkedése. Ebben az értelmezésben a fenntarthatóság megkívánja a folyamatos alkalmazkodást, megújulást. Sokszor hallani a kkv-k gyengeségeként, hogy lassan reagálnak a változásokra, nem versenyképesek, nem innovatívak. Egyetértve Takácsal (2017) ez az állítás lehet igaz is, meg nem is, annak függvényében, hogy mit tekintünk az innováció fogalmának. A klasszikus schumpeteri megközelítésben és az Oslo kézikönyvben megfogalmazottak szerint értelmezve minden olyan tevékenység innovációnak minősül, ami a szervezet szempontjából újként való működést feltételez (Schumpeter, 1939; Oslo, 2005). Ezen megközelítések abból indulnak ki, hogy akkor tekinthető egy szervezet innovatívnak, ha folyamatosan képes az új előállítására és/vagy befogadására. Ebből eredően a gazdaság szereplőinek a megújuló-képessége a fenntarthatóság egyik kritériuma. Ez minden szereplőre, az összes érintettre igaz, a beszállítói kapcsolattól a végső fogyasztóval bezáróan. Ahhoz hogy új ötletek szülessenek és befogadásra kerüljenek egy szervezeten belül, szükséges, hogy a vállalatot alkotó emberek – kiemelve a vezetőséget – nyitottak, problémamegoldóak, fogékonyak, elkötelezettek legyenek az újítás iránt. Fontos továbbá a rendszerszemlélet, a legalább középtávú tervezés, a stratégiai gondolkodás, a változásokra történő reagálás, a megújulásra való igény. Nagyon fontos kiemelni továbbá, hogy az innovativitás nem értelmezhető a humán tényező nélkül, hiszen az előbb felsorolt képességeket csak az egyének, azaz a humán tényezők rejtik magukban.

Az Európai Bizottság az „Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” dokumentumban megfogalmazta az az öt területet – foglalkoztatás, kutatás és innováció, éghajlatváltozás és energia, oktatás, a szegénység elleni küzdelem –, melyek kijelölték az Európai Unió tagszági

számára azokat a kulcsfontosságú területeket, melyeket gazdaságpolitikájuk kialakítása során előtérbe kell(ene) helyezni. (EB, 2010)

#### **4. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzetképét befolyásoló tényezők**

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye Magyarország Észak-Alföldi régiójának sok szempontból legelmaradottabb megyéje. Magának a régióknak a versenyképességi rangsora is igen beszédes. De mit is értünk regionális versenyképesség alatt? A regionális versenyképesség azt jelenti, hogy egy régió mennyire képes vonzó és fenntartható környezetet biztosítani a vállalkozások és a lakosok számára a letelepedéshez, illetve a működéshez vagy munkához. Az Európai Bizottság által 2016-ban készített Európai Regionális Versenyképességi Index rangsora alapján az Észak-Alföldi régió a 263 régió közül a 232. helyen áll (EC, 2016). Szinte sereghajtóknak számítunk az alábbi mutatók terén:

- egészség, egészségügy helyzete: 256. hely,
- egy főre jutó GDP: 255. hely,
- üzleti kifinomultság: 246. hely,
- piacméret: 232. hely,
- felsőoktatás, és élethosszig tartó tanulás: 227. hely,
- innováció: 218. hely.

Ha az Észak-Alföldi régió versenyképességi helyzete ennyire kedvezőtlen, akkor a régió, és hazánk egyik legelmaradottabb megyéjének helyzet lehet még ennél is rosszabb? Igen, lehet.

A Központi Statisztikai Hivatal megyei adatsorait vizsgálva az 1. táblázat adatai alapján elmondható, hogy a megyében 2010-2017 közötti időszakba továbbra is országos átlagon felüli volt a születések száma (+30%), míg a halálozások nagyságrendje megegyezett majdnem az országos átlaggal. A megye lakosságának tényleges fogyását kiválóan tükrözi a belföldi elvándorlási mutató, mely hatszorosa volt az országos átlagnak 2017-ben, és a tényleges szaporodás-fogyás mutatója, mely magába foglalja a belföldi el-és odavándorlás adatait (+175 százalékpont). Ez utóbbi két indikátor értékéhez hozzájárult, hogy a megyében lakó felsőfokú nappali alap és mesterképzésben résztvevőknek csupán 22%-a választotta képzési helyként a megyét. Ennek okait kutatva felmérések hiányában csak feltételezésekkel lehet élni. Ilyen lehet pl.: a Nyíregyházi Egyetem, mint egyedüli felsőoktatási nappali képzéssel rendelkező központ a megyében kevés olyan szakot indít, melyek vonzzák a hallgatókat, a képzés színvonalát magasabbnak ítélik meg nagyobb egyetemeken, az alacsony hallgatói létszám miatt hiányzik a „tömeg által keltett flow-hatás”, stb. Az álláskereső aránya is több mint kétszeres az országos átlagnak, melyből a pályakezdők értéke kiugróan magas (361%). Ez a mutató kiválóan jelzi, hogy a pályakezdők vagy szülőhelyükhöz való ragaszkodás és a család miatt nem kívánják elhagyni lakhelyüket, vagy éppen anyagi okok miatt nem tudnak, vagy éppen nem akarnak kirepülni a szülői fészkekből, és megállni

egyedül saját lábukon. Sokan próbálkoznak önálló vállalkozás indításával, mintegy kényszerűségből. Átlagon felüli a regisztrált vállalkozások száma a megyében (+30 százalékpont), viszont elgondolkodtató, hogy miért önállóan (+69 százalékpont), és miért nem társas vállalkozásként kívánnak a jövőben működni közülük sokan. A foglalkoztatási arány majdnem az országos átlagot eléri, viszont a munkanélküliségi ráta több, mint kétszeres az országos átlagnak. A munkanélküliek 20-25%-a 25 évnél fiatalabb, 60-65%-uk 25-54 év közötti, míg a 10-20%-ot tesz ki az 54 év feletti aránya. Ezen munkanélküliek többsége 70-90%-a csupán csak általános, szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzett, míg a fennmaradó csoportból pedig 2-3%-a felsőfokú képesítéssel rendelkező munkanélküli, a többiek gimnáziumot végeztek. Ebből eredően elmondható, hogy van olyan kihasználatlan munkaerő a megyében, akik munkahelyek hiánya miatt nem tudnak dolgozni vagy éppen nincsen megfelelő képzettségük. A megyének éppen ezért kihasználva a szakképzés átalakított rendszerét olyan szakemberek képzésére kell ráállni, átállnia, melyek az alacsony képzettségű emberekből kiváló szakembereket tudnak képezni főleg a hiányszakmák területén.

Szinte egyedül a közfoglalkoztatásnak köszönhetően csökkent a munkanélküliek száma a megyében. A megye közfoglalkoztatottjai majd 17%-át teszik ki az ország közfoglalkoztatotti létszámának, számuk 2013-2016 között 18.265 főről több mint kétszeresére, 37.067 főre emelkedett. Abban az esetben, ha idősorosan vizsgáljuk meg a táblázat adatait, megállapíthatjuk, hogy hasonló mélypontra volt a megye 2017-ben, mint a 2008-as világválságot követő 1-2 évben. A leszakadás megállításának, csillapításának a jelei nem mutatkoznak. Az ország megyéi közül itt a legalacsonyabb az egy főre jutó GDP értéke (országos átlag 50-60%-a), valamint a beruházások egy főre vetítve nagysága az országos átlag 40%-át sem érte el 2017-ben (Béresné et al, 2017). Ezt a helyzetet tovább rontja, hogy a méltányos megélhetést biztosító munkának alacsony a javadalmazása – mely tükröződik a bruttó bérek nagyságrendjében (71%-a az országos átlagnak). Ebből eredően a hasonló munkakörökben dolgozó szabolcsi munkavállalók számára nem biztosított az a fajta életszínvonal, mely az ország többi megyéjében, nem is beszélve a munka nélkül lévőkről. Nem kell tehát csodálkozni, hogy lakhelyük elhagyására kényszerülnek az itt élők.

#### 4.1. A kérdőíves felmérés eredményei

A kérdőíves felmérés *általános részéből* megállapítható, hogy az azt kitöltő vállalkozások jelentős része 78%-a Kft., 22%-ban Bt. volt. A cégek tulajdonosai 98%-ban magyar állampolgárok. A kutatásban résztvevő vállalkozások előző évi (2016) nettó árbevétele 14%-ban volt alacsonyabb, mint 10 millió forint. Legnagyobb részben 72,2%-ban 10-50 millió forint, 9%-ban 50-200 millió, és 4,8%-ban pedig 200-500 millió forint árbevételű vállalkozások szerepeltek. Tevékenységük fő profilját tekintve főként kereskedelem (46%), építőipar (20%), feldolgozóipar

(16%), pénzügyi tevékenység (12%) és egyéb szolgáltatás (6%) nyújtására alakuló vállalkozások voltak.

*A képzettségre vonatkozóan* megállapítható, hogy a mintában szereplő cégek legnagyobb része (39%) nem alkalmaz alapfokú végzettségű munkavállalót. Ezek alapján következtethetünk arra, hogy a megkérdezettek kvalifikált, képzett munkaerő állománnyal rendelkeznek. Középfokú végzettséggel rendelkezők aránya magasabb, mint az alapfokúaké. A legtöbb vállalkozás 2-6 fő, középszintű iskolai végzettséggel munkavállalót foglalkoztat. Felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaerőt tekintve a cégek átlagban 1-3 munkavállalót alkalmaznak. Mivel a vállalkozások fő profilja eltérő, vannak olyan piaci szegmensek melyek nem igénylik a magas képzettségű munkaerőt. Ha összességben vizsgáljuk a cégek alkalmazottait, akkor az 1519 munkavállaló az alábbi módon oszlott meg:

- alapfokú végzettséggel rendelkezők száma: 569 fő,
- középfokú végzettséggel rendelkezők száma: 648 fő,
- felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma: 302 fő.

A vizsgálatban szereplő vállalatok 81,97%-a (141 db) szeretné munkavállalóit továbbképzésre küldeni, azonban az ehhez szükséges forrásokkal csak 1/3-uk rendelkezett a megkérdezés időpontjában.

*A korösszetétel illetően* átlagosan elmondható, hogy a 25 év alattiak aránya 11%-ot, a 25-55 év közöttiek 56%-ot, míg az 55 év feletiek pedig 33%-ot tettek ki. Összesen 138 esetben érkezett olyan visszajelzés, mely szerint 25 év alatti munkavállalót tekintve csupán 0 és 5 fő között foglalkoztatnak, 31 esetben pedig 6 és 10 fő között. *A megyében maradni szándékozó pályakezdőkre nézve elkeserítőek ezen adatok, hiszen munkahelyi elhelyezkedési esélyük ebből kifolyólag a felmérés kapcsán problémásnak nevezhető.* Ez a megállapítás is alátámasztja a megyei munkanélküli pályakezdők magas arányát. Mivel a megyében a kkv-aránya országos átlagon felüli, míg a nagyvállalatok jelenléte pedig szerény, éppen ezért szükséges már előre gondolni a kkv-k vezetőinek a kiöregedő alkalmazottak frissen végzett munkaerővel történő pótlásán.

*Az innovációval* kapcsolatosan három kérdéskört vizsgáltam.

- A cég vezetőségének attitűdjét 1-5 közötti skálán kellett értékelni (ahol 1 – gyenge, 5- kiváló): általánosságban elmondható, hogy a nyitottság szerepelt a legjobb helyen (4), ezt követte (3) a problémamegoldás és a változásokra való gyors reagálás és a rendszerszemlélet, majd (2) a kreativitás, elkötelezettség az új iránt. Az ágazatokat illetően a pénzügyi ágazat értékei voltak a leginkább kedvezőbbek. A változásokhoz való rugalmas hozzáállás és a vállalati teljesítmény között azonban nem sikerült szoros összefüggést kimutatni a kkv-k körében.
- Stratégiai együttműködés jelentősége és megléte (1-5 terjedő skálán értékelve): A megkérdezett vállalatok csupán 53%-a tartotta jelentősnek a stratégiai együttműködések szükségességét. Ezek közül az értékesítéssel kapcsolatos együttműködést vélték a legfontosabbnak, majd a képző helyekkel a kutatás-fejlesztés összefüggésében, majd az önkormányzattal,

míg utolsó helyre került a versenytársakkal való kooperáció. Azok a cégek, akik az együttműködések jelentőségét adott szervekkel kapcsolatosan fontosnak ítélték meg, azok jelentős része már tett lépéseket annak érdekében, hogy létre jöjjön az együttműködés, míg a fennmaradó kisebb részük (1/3) felismerte az együttműködés szükségességét, de még nem tett lépéseket annak érdekében. Ez kimutatható volt, hiszen a két változó között szoros kapcsolat mutatkozott.

- Bizalom jelenléte (1-5 terjedő skálán értékelve, ahol 1-gyenge, 5- erős): a kollégákkal, vezetőkkel kapcsolatos bizalom közepes erősségű volt, viszont a beszállítók, vevők, irányába attól gyengébb (2) szintre értékelték a bizalom meglétét, míg a versenytársakkal szemben pedig a nagytöbbség nem is szavazott semmilyen szintű bizalmat.

A vizsgált szervezetek a már megvalósult és 5 éven belül tervezett innovációs beruházásaik kapcsán eltérően vélekedtek. A megvalósult beruházások fő célja alapvetően a kapacitásbővítés, az eszközbeszerzés, a technológiai beruházás és a költségoptimalizálás volt. Összesen 64 vállalkozás az elmúlt 3 évben a minimálisan szükséges eszközbeszerzésen túl jelentősebb összegű fejlesztést nem végzett. Ez az 1. ábrán is jól látható (korszerűtlen megnevezés). A legfőbb probléma ezen cégek kapcsán az, hogy 45-en közülük nem is terveznek innovatív beruházást az elkövetkezendő 5 éven belül. Tervezett innovációs tevékenységük iránya a fejleszteni szándékozó vállalkozásoknak a kapacitásbővítés, az eszközbeszerzés, a technológiai beruházás és a költségoptimalizálás. Létszámbővítést a megkérdezettek több mint 10%-a tervez a következő 5 évben, míg szervezetfejlesztést csupán 4%. A pénzügyi forrásai a már megvalósult innovatív beruházásoknak főként vissza nem térítendő támogatások és beruházási, fejlesztési hitelek voltak. Valószínűsíthetően a vállalkozások mérete, az export termelés alacsony szintje, a Válság kapcsán tapasztalt negatív történések és az abból való kilábalás nehézségei az oka a vissza nem térítendő támogatások magas szintjének. A nem fejlesztő vállalkozások a piacon egyértelműen versenyhátrányban lesznek a jövőben a digitalizáció, az ipari forradalom 4.0 miatt. Ezen cégek helyzetét BCG mátrix kapcsán a „döglött kutya” kategória írja le a legpontosabban, hiszen relatív piaci részesedésük alacsony lesz (versenyhátrány pl.: a termékek előállítási költségeiben) és a piaci kereslet növekedési ütemében is alacsony szintet képviselnek majd. Lemaradásuk fő oka a Válságból történő nehéz kilábalás, a szakképzetlen munkaerő, az innováció hiánya, az export termelés és értékesítés alacsony szintje, az EU-s pályázati pénzek hatékony felhasználása, stb.

## 5. Összegzés

Az elemzés alapján megállapítható, hogy társadalmi, gazdasági, foglalkoztatási szempontból Szabolcs-Szatmár-Bereg megye továbbra is az ország egyik legelmaradottabb megyéje. Úgy vélem, megyének ilyen mértékű leszakadását – az országos átlaghoz mérten és nem beszélve a közép-ső, nyugati megyékről a 21.

században az Európai Unió tagországaként, valamint a nyugat és a kelet kapujaként – nem szabad tovább hagynia Magyarország semmilyen felelős vezetőjének. Az évek, sőt sajnos évtizedek óta sínylődő, magára hagyott megyét fel kell karolni, és nem szabad, hogy politikai csatározások elszenvedője legyen.

A megyében működő vállalkozások jelentős részét képező mikro-, kis és középvállalkozások zöme képtelen a megújulásra. Ennek okai többek között a bizalom megrendülése: az emberekben, a pénzügyi rendszerben, és a társadalmi rendszer igazságos működésében. A korrupció elburjánzása (melynek egyik oldalán a kapzsiság, míg másik oldalán a szegénység áll) jelentősen gátat szab a tisztességes módon versenyezni szándékozó kis vállalkozások számára. A kkv-k versenyképességét feljavítani képes képzetesebb humán erő elhagyja a megyét részben az alacsony fizetés, részben a megye fejletlensége miatt, és helyben többnyire csak az kevésbé képzett, szerény körülmények között élő réteg marad. Kiemelkedően fontos éppen ezért az országnak, a megyének stratégiai szinten kezelni és irányítani a foglalkoztatók által támasztott igényeket figyelembe véve a kereslethez igazodóan a szakképzettséggel, munkatapasztalattal nem rendelkező munkavállalók oktatását és a munkaerőpiac kihívásaira való felkészítését. Szintén kiemelt szerepet kell szánni a felnőttképzés hatékony fejlesztésének, az oktatás minőségének, eredményességének és hatékonyságának, továbbá az egész életen át tartó tanulás nemcsak elméleti, hanem gyakorlati kivitelezhetőségének, és nem utolsósorban a munkahelyteremtésnek.

A hosszú távú sikeres vállalati működés belső feltételei csak akkor alakíthatók ki a kkv-k szintjén, ha nyitottak, a változásokat gyorsan felismerve adekvát válaszokat adnak, stratégiai szemlélet jellemzi őket és készek és képesek a folyamatos megújulásra. A fenntarthatóság mentén az egyik kulcskérdés az innovativitás, az újítás és megújulás szükségességének a felismerése. Csak ezután lehet – és kell – arról gondolkodni, hogy mi is legyen az adott szervezet számára az innováció megnyilvánulási területe, formája. A válaszok adása során azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni azok fenntartható voltát. A nem-növekedés filozófiája (8R) utat mutathat ezen a téren a vállaltok számára. A fenntarthatóság irányába történő szükséges elmozdulás értékrend váltást kíván a teljes társadalomtól. Ennek kapcsán előtérbe kerül a környezettudatosság, a társadalmi felelősségvállalás, a tulajdonosi profit maximalizálása helyett az eredmény szemlélet és a képződő eredmény, mely a gazdaság teljes, és mindenki számára hasznos fejlődését szolgálja. Amennyiben ezáltal a vállalat társadalmi elfogadottsága megnő, szerepük a gazdaságban megerősödhet. Szükséges annak tudatosítása a kkv-k tulajdonosai, vezetői körében, hogy sikerességről (és egyben versenyképességről) versus életképességről nem lehet beszélni a megújulásra való képesség tudatos kialakítása, vállalása nélkül.



**MELLÉKLET**

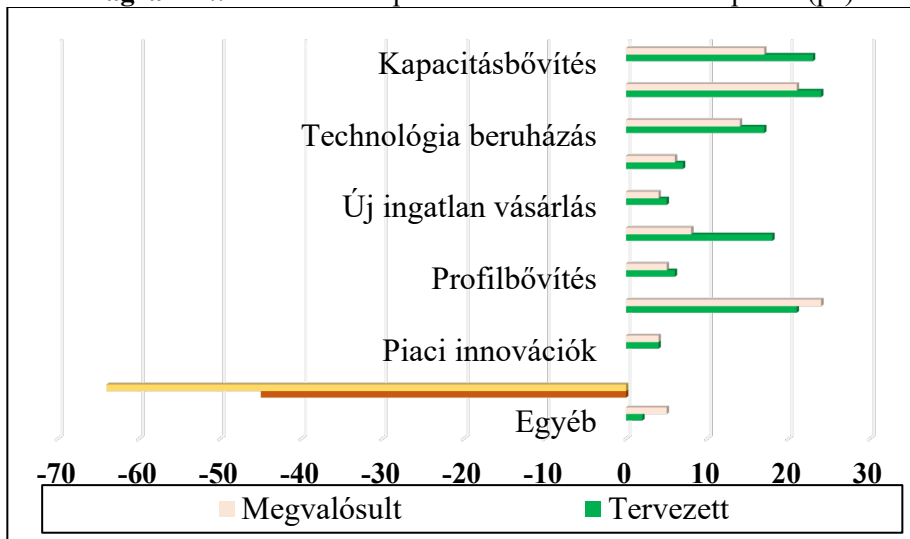
1. **táblázat:** Szabolcs-Szatmár-Bereg megye népességi, társadalmi és gazdasági mutatói 2010-2017 között %-ban (országos átlag=100%)

**Table 1.** Population, social and economic indicators of Szabolcs-Szatmár-Bereg county between 2010-2017 in % (national average = 100%)

<b>Mutató</b>	<b>2010. év</b>	<b>2013. év</b>	<b>2017. év</b>
Születések	118	126	130
Halálozás	104	103	103
Belföldi elvándorlási különbözet	441	441	603
Tényleges szaporodás-fogyás	345	145	275
Felsőfokú nappali alap és mesterképzésben résztvevők száma képzés/lakhely szerint	32	28	22
Nyilvántartott álláskereső	206	217	237
- ebből pályakezdők	272	276	361
Regisztrált gazdasági szervezet	130	132	129
- ebből önálló	175	180	169
Foglalkoztatási arány	86	96	96
Munkanélküliségi ráta	181	154	202
Teljes munkaidős bruttó bér	74	74	71
Egy főre jutó GDP	54	53	57

Forrás: KSH STADAT táblák, 2017

## 1. ábra: Vállalkozások megvalósult és tervezett beruházásai (db)

**Diagram 1.:** Realized and planned investments of enterprises (pc)

Forrás: Kérdőíves felmérés adatai alapján saját szerkesztés

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Delgado, M., Ketels, C., Porter, M. E., Stern, S. (2012): The determinants of national competitiveness (No. w18249). National Bureau of Economic Research.
- EB (2010): A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE EURÓPA 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája, Európai Bizottság, Brüsszel, 2010.3.3.  
[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_HU\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf)
- EC (2016): European Regional Competitiveness Index, European Commission.  
[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/information/maps/regional\\_competitiveness/](http://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/regional_competitiveness/)
- Laáb Ágnes (2017): Döntéstámogató számvitel – érthetően, szórakoztatóan. Wolters Kluwer Kft., Budapest
- KSH (2017): STADAT táblák. 6. Területi adatok. Idősoros, évközi adatok. Központi Statisztikai Hivatal  
<http://www.ksh.hu/stadat>
- Oslo Manual (2005): Guidelines for collecting and interpreting innovation data european commission 3rd Edition. <http://nkfih.gov.hu/szakpolitika-strategia/archivum/oecd-oslo-kezikonyv>
- Rittgasser Imola – Lukovics Miklós (2012): A versenyképesség és kreativitás területi szintű kapcsolatrendszer. 207-224. p. In: Regionális innovációs versenyképesség és fenntarthatóság. (Szerk.: Bajmóczy Z. – Lengyel I. – Málóvics Gy.). JATE Press. Szeged. 407 pp.
- Schumpeter, Joseph A. (1939): Business cycles: A theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process. New York, McGraw-Hill.
- Szerb László, Csapi Vivien, Deutsch Nikolett, Hornyák Miklós, Horváth Ádám, Kruzslicz Ferenc, Lányi Beatrix, Márkus Gábor, Rác Gábor, Rappai Gábor, Rideg András, Szűcs P.

Krisztián, Ulbert József (2014) Mennyire versenyképesek a magyar kisvállalatok?: A magyar kisvállalatok (MKKV szektor) versenyképességének egyéni-vállalati szintű mérése és komplex vizsgálata, Marketing és Menedzsment 48 évf. (Különszám) pp. 3-21.

Takács István szerk. (2017): Az együttműködési attitűdök gazdasági-társadalmi hatótényezői az észak-magyarországi régióban működő kkv-kban. Az OTKA kutatási program és a Károly Róbert Főiskola, Gyöngyös

Wang, H. (2014): Theories for competitive advantage. In H. Hasan (Eds.), Being Practical with Theory: A Window into Business Research (pp. 33-43). Wollongong, Australia:THEORI.

[http://eureka.connection.files.wordpress.com/2014/02/p-33-43-theories-of-competitive-advantage-theori-ebook\\_finaljan2014-v3.pdf](http://eureka.connection.files.wordpress.com/2014/02/p-33-43-theories-of-competitive-advantage-theori-ebook_finaljan2014-v3.pdf)